

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/82326>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание Введение 4 1. Исследование ПАО «Сбербанк России» 5 1.1. Краткая характеристика ПАО «Сбербанк России» 5 1.2. Анализ кадрового состава 11 1.3. Анализ управления 16 1.4. Кадровые риски 26 Заключение 29 Список использованных источников и литературы 30

Введение

Целью практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности является приобретение практических знаний по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности. 1. Исследование ПАО «Сбербанк России»

1.1. Краткая характеристика ПАО «Сбербанк России»

Группа «Сбербанк» – крупнейший финансовый институт Центральной и Восточной Европы. Банк был основан в 1841 году и в 2016 году отметил свое 175-летие. Основным видом деятельности Группы является предоставление финансовых услуг и сервисов розничным и корпоративным клиентам во всех регионах присутствия. География Группы охватывает 22 страны, включая Российскую Федерацию. Количество клиентов Группы – 145,6 млн. ПАО «Сбербанк России» является юридическим лицом, и со своими филиалами (территориальные банки и отделения) и их внутренними структурными подразделениями составляет единую систему Сбербанка России. Сбербанк сегодня – это 16 территориальных банков и более 17 тысяч отделений в 83 субъектах Российской Федерации, расположенных на территории 11 часовых поясов. Зарубежная сеть банка состоит из дочерних банков, филиалов и представительств в СНГ, Центральной и Восточной Европе, Турции, Великобритании, США и других странах. Филиальная сеть Сбербанка России расположена на всей территории страны. Филиалы Сбербанка России не наделены правами юридических лиц и действуют на основании Положений, утверждаемых Правлением Сбербанка России, имеют баланс, который входит в баланс Сбербанка России, имеют символику Сбербанка России. Структура Сбербанка России представлена на рисунке 1. Управление Сбербанком России основывается на принципе корпоративности в соответствии с Кодексом корпоративного управления, утвержденным годовым Общим собранием акционеров Банка в июне 2002 года.

1.2. Анализ кадрового состава Управление персоналом представляет собой один из ключевых элементов стратегического управления любой организации. В России развитие кадрового менеджмента находится на начальной стадии – в данный момент полноценные системы управления персоналом существуют лишь в небольшом количестве крупных организаций. В большинстве компаний управление персоналом осуществляется не в рамках четко определенной системы, а ситуативно. При этом все компании стремятся организовать кадровый менеджмент, выявляя недостатки в применяемых методах и системах и устраняя их. Именно этой цели и служит процесс анализа и оценки качества управления персоналом. Эффективность анализа качества управления персоналом зависит от

2

степени его формализации и систематизации. Для того, чтобы проводимый анализ качества HR-менеджмента был продуктивен, необходимо в первую очередь установить его цели и задачи. При этом методы и процедуры анализа должны быть подобраны в соответствии с поставленными целями. Перед началом анализа определяются также критерии достижения целей и способы измерения. Чаще всего целью оценки качества управления персоналом является измерение соотношения затрат и доходов, связанных с кадровыми процессами организации. Кроме того, анализ качества менеджмента персонала позволяет получить информацию о соответствующих процессах в организации и использовать ее в процессе принятия последующих кадровых решений. Ключевой целью анализа качества управления персоналом можно считать получение информации, которую компания может использовать для последующего повышения

эффективности своих процессов. Критерии оценки качества управления персоналом Эффективность системы менеджмента персонала, применяемой в организации, оценивается на основе ряда показателей. Выбор показателей качества производится на основе целей и задач анализа. Применение подходящих критериев оценки и различных методов анализа позволяет получить наиболее полную и достоверную информацию о кадровых процессах организации.

1.3. Анализ управления

Управление персоналом в банке основывается на: 1. Подборе и расстановке кадров; 2. Организацию труда; 3. Меры, направленные на стимулирование труда, при этом необходимо учитывать мотивацию работников. Помимо этого, управлять персоналом означает обеспечение эффективного применения работников, другими словами такое применение, в котором затраты на персонал перекрываются результатами работы. Уровень применения персонала зависит от: 1. Суммы затрат или инвестиций, которые необходимы для создания условий труда; 2. Организация рабочего места; 3. Материального и технического оснащения труда с учетом соблюдения определенных правил. Управление персоналом происходит в процессе исполнения определенных целенаправленных действий и включает в себя: Установление целей и главных направлений работы с персоналом; Установление средств, форм, а также методов, необходимых для выполнения намеченных целей; Формирование работы по исполнению принятых решений; Исполнение и контроль за исполнением намеченных мероприятий; Периодическое усовершенствование системы работы с персоналом. К главным методам управления персоналом относятся следующие методы: Экономические. Это приёмы и способы воздействия на исполнителей при помощи определенного соизмерения затрат и результатов; Организационно-распорядительные. Включают в себя методы прямого воздействия, которые носят директивный и обязательный характер, в их основе лежит дисциплина; Социально-психологические методы. Сюда входит мотивация, моральное поощрение, а также социальное планирование. Функции управления персоналом Основными функциями управления персоналом являются следующие функции: 1. Подбор, прием и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей производства; 2. Оценка персонала; Формирование организационной структуры и морального климата предприятия, которые будут способствовать благоприятному проявлению творческой деятельности каждого работника; 3. Наилучшее применение возможностей каждого работника и их поощрение; Обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником; 4. Анализ существующего кадрового потенциала и планирование его формирование с учетом дальнейшей перспективы; 5. Мотивация персонала; 6. Оценка и обучение имеющихся кадров; 7. Оказание помощи в адаптации работников к новым введениям; 8. Создание благоприятных и комфортных условий в рабочем коллективе; 9. Решение вопросов, связанных с психологической совместимостью работников, также многое другое. Следует отметить, что существующие функции управления персоналом находятся между собой в очень тесном взаимодействии. При этом, они образуют в совокупности конкретную систему работы с персоналом, где изменения, которые происходят в составе каждой из данных функций, вызывают необходимость

3
изменения всех других существующих функциональных задач, а также основных обязанностей.

На наш взгляд, сложившаяся экономическая ситуация является результатом неэффективной организации системы стимулирования на предприятии, и как следствие, несоответствия затрат работника получаемому материальному вознаграждению. Одной из наиболее важных проблем в организации являются кадровые риски. Правильные и своевременно принятые меры по их снижению принесут компании успех и стабильность на рынке. Чтобы организация достигла успеха, необходимо, чтобы кадровые риски стали минимальными. В настоящее время исследования в области кадровых рисков преимущественно посвящены анализу рисков, возникающих в различных сферах деятельности организации. Такому важному вопросу, как риски в работе с персоналом, внимания уделяется мало, хотя сегодня большинство компаний озабочены поиском лучших сотрудников на фоне общей нехватки специалистов. Основные методы стимулирования персонала - материальные, то есть экономические, нематериальные методы стимулирования (например, различные социальные гарантии) используются не в полной мере. Материальные методы стимулирования трудовой деятельности персонала торговой организации в виде повышения заработной платы не приводят к росту производительности труда.

1.4.Кадровые риски

Основными видами рисков, связанных с персоналом ПАО «Сбербанк России», являются: 1. Финансовый – риск, связанный с утратой денежных средств в результате мошенничества. 2. Информационный – риск, связанный с утечкой коммерческой информации в результате шпионажа. 3. Материально-технический – риск, связанный с потерей оборудования в результате хищений, преднамеренных поломок и некачественной эксплуатации. 4. Моральный – риск нанесения морального ущерба сотруднику или имиджу организации. 5. Квалификационный – риск утраты сотрудниками знаний, умений, навыков или их не до получения в процессе повышения квалификации. 6. Кадровый – риск потери сотрудников в результате увольнения, переманивания. Основываясь на представленной выше классификации кадровых рисков и экспертном опросе, проведенном на ПАО «Сбербанк России», можно с уверенностью сказать, что наиболее значимыми рисками являются квалификационные, утраты кадрового потенциала, моральные. Методологической основой опроса явилась десятибалльная шкала частоты проявления риска, представленная в табл. 8.

Список использованных источников и литературы

1. Андерсон Д. Психолого-педагогическая нирвана: как научиться работать больше, а уставать меньше: [перевод] / Джудит Андерсон. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 269 с. 2. Афанасьев, В.Г. Общество: системность, познание и управление / В.Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 2012. – 432 с. 3. Арендачук, И.В. Психологическая структура профессиональных рисков в образовании: мотивационно - целевой компонент / И.В. Арендачук // Известия Саратовского университета. – 2012. – 1. – выпуск № 1. – С. 4-7. 4. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М.Андреева.– М.: Аспект пресс, 2017.–363 с. 5. Белолипецкий, В.К. Этика и культура управления / В.К.Белолипецкий, Л.Г.Павлова. –М.: ИНФРА- М, 2014. – 269 с. 6. Брасс, А.А. Кадровый менеджмент: учеб.-метод. пособие / А.А. Брасс // Минск.: РИВШ, 2018. – 248 с. 7. Брасс, А.А., Сорокина, А.П. Тайм-менеджмент в подготовке инновационных руководителей / А.А. Брасс, А.П. Сорокин // Проблемы управления. –2018. – №1 (26). – С. 139-144. 8. Брасс, А.А., Пилипцевич, В.В. Феномен лидерства: взгляд подчиненного / А.А. Брасс, В.В. Пилипцевич // Проблемы управления.– 2016. – № 1(30). – С. 90-96. 9. Беляева, В.В., Борисов, Ю.В. Теория образования / В.В.Беляева, Ю.В. Борисов.–Томск: ТГПУ, 2017.–146 с. 10. Брасс, А.А. Самостоятельная работа в процессе подготовки менеджеров в сфере образования: учеб.метод. пособие / А.А. Брасс, С.И. Невдах - Минск., БГПУ, 2010. – 76 с. 11. Бондаревская, Е.В. Теория и практика личностно ориентированного образования / Е.В.Бондаревская. – Ростов на Дону, изд-во Ростовского педагогического университета, 2014. – 254 с. 12. Бабосов, Е.М., Трус, А.А. Социальный портрет современного руководителя / Е.М. Бабосов, А.А. Трус // Проблемы управления. – 2015. –№ 1. – С. 47–53. 13. Горюнова,Т.М.Управленческая культура педагога: структура, уровни, критерии.

4

URL:http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=1981(дата обращения: 16.02.2019). 14. Дорожкин, Ю.Н., Орешников, И.М. Управленческая культура кадров в условиях реального времени / Ю.Н.Дорожкин, И.М.Орешников. – М., 2017. – 43с. 15. Джаджа, С.Е. Средства формирования управленческой культуры руководителей: дисс. ... канд.пед.наук: 13.00.08 / С.Е.Джаджа. – Самара.: Самарский государственный университет, 2017.– 148 с. 16. Зень, С.И. Социология управления и организаций: учеб.-метод. комплекс для студентов дневной и заочной форм обучения / С.И. Зень // Минский институт управления. – Минск: МИУ, 2015. – 196с. 17. Зубра, А.С. Управленческая культура современного руководителя: учеб. пособие / А.С. Зубра. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2014. – 217 с. 18. Зубра, А.С. Самосовершенствование управленческой культуры - путь к успеху: учеб. пособие / А.С. Зубра. – Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2014. – 278 с. 19. Кричевский, Р.Л. Если Вы руководитель...Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л.Кричевский. – М.: Дело, 2013.–352 с. 20. Комаров В.Ф. Психолого-педагогическая культура: сущность и методы построения /В. Ф. Комаров, А. П. Дугельный; под ред. Л. А. Сергеевой ; Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва Сиб. отд-ния РАН. – Новосибирск: ИЭОПП, 2017.– 230 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/82326>